

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADUBARU PG-PS MADUKISMO YOGYAKARTA**

**Faiz Fahmi Ramadhan<sup>1</sup>, Ascasaputra Aditya<sup>2</sup>**

**Universitas Widya Mataram**

[faizzfahmi21@gmail.com](mailto:faizzfahmi21@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of work motivation and compensation on employee performance at PT. Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta. The background of this research is based on the importance of employee performance in supporting company productivity, as well as indications of issues related to promotion, reward distribution, and work environment conditions at the company. This research uses a quantitative approach with a survey method through closed questionnaires distributed to 162 respondents, selected using purposive sampling from a total population of 270 permanent employees. The data were analyzed using multiple linear regression and tested using t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results indicate that work motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also has a significant positive impact. These findings emphasize the importance of enhancing motivational factors and providing fair compensation to support optimal employee performance.

**Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance, PT. Madubaru**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kinerja karyawan dalam mendukung produktivitas perusahaan, serta adanya indikasi permasalahan terkait promosi jabatan, pemberian reward, dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup yang dibagikan kepada 162 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari total populasi 270 karyawan tetap. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan diuji dengan uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan aspek motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang layak untuk mendukung kinerja optimal karyawan.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, PT. Madubaru**

## **PENDAHULUAN**

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan satu-satunya provinsi di Indonesia yang memiliki status keistimewaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY. Keistimewaan tersebut mencakup lima bidang, yakni tata cara pengisian jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur, kelembagaan, kebudayaan, pertanahan, dan tata ruang. Dalam konteks ini, Keraton Yogyakarta tidak hanya berperan sebagai pusat budaya, tetapi juga sebagai pemegang aset strategis yang turut berperan dalam pembangunan daerah, termasuk dalam sektor ekonomi dan industri (Wiyata, 2017).

Salah satu aset penting milik Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat adalah PT Madubaru (PG-PS Madukismo), yang bergerak di bidang industri pengolahan hasil pertanian seperti gula dan alkohol. Industri pengolahan sendiri merupakan sektor kunci di DIY dengan kontribusi sebesar 11,83% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) pada tahun 2024 dan menyerap sekitar 373.480 tenaga kerja (Ikhlasari & Salim, 2024; Samosir et al., 2023). Didirikan pada tahun 1955 oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX, PT Madubaru merupakan satu-satunya pabrik gula dan alkohol/spiritus di Yogyakarta dan menjadi contoh kolaborasi antara nilai-nilai tradisional dan pembangunan ekonomi modern (Marizka & Faidati, 2020; Asharini et al., 2018).

Meskipun demikian, berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dan pihak HRD, ditemukan permasalahan dalam hal promosi jabatan yang belum berbasis merit serta sistem kompensasi yang belum dirasakan adil. Karyawan merasa tidak memiliki kepastian pengembangan karier, karena promosi hanya diberikan saat terjadi kekosongan jabatan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di area produksi yang kurang kondusif, seperti suara bising dan minimnya pembatas ruang, turut menghambat kenyamanan kerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini berdampak pada semangat kerja yang menurun dan kinerja yang tidak optimal (Faida, 2019; Bapenas, 2023).

Persepsi karyawan terhadap sistem motivasi dan kompensasi yang diterapkan perusahaan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang adil cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak dihargai, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan (Nelwan & Uhing, 2023; Tri Apriyadi et al., 2023; Adha & Kasmari, 2024). Beberapa penelitian lain bahkan menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara motivasi dan kompensasi dengan kondisi aktual dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan loyalitas karyawan (Fatimah, 2022; Hartawan et al., 2024).

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana persepsi terhadap motivasi kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta, dengan harapan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian berada di PT Madubaru (PG-PS) Madukismo, Yogyakarta. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 270 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling, dan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 162 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui kuesioner tertutup berskala Likert, serta data sekunder dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Uji validitas instrumen dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas keandalan  $\geq 0,60$ . Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF dan tolerance), heteroskedastisitas (uji Glejser), dan linearitas (ANOVA). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial melalui regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji-t (parsial), uji-F (simultan), serta uji-Z untuk menguji rata-rata data dengan signifikansi 5%. Selain itu, digunakan juga uji koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Seluruh analisis dilaksanakan menggunakan software SPSS versi 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,821	0,05	Valid
	2	0,786	0,05	Valid
	3	0,707	0,05	Valid
	4	0,784	0,05	Valid
	5	0,746	0,05	Valid
	6	0,728	0,05	Valid
	7	0,810	0,05	Valid
	8	0,795	0,05	Valid
	9	0,777	0,05	Valid
	10	0,809	0,05	Valid
	11	0,747	0,05	Valid
	12	0,792	0,05	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,742	0,05	Valid
	2	0,869	0,05	Valid
	3	0,844	0,05	Valid
	4	0,760	0,05	Valid
	5	0,852	0,05	Valid
	6	0,757	0,05	Valid
	7	0,821	0,05	Valid
	8	0,661	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,800	0,05	Valid
	2	0,702	0,05	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	R tabel	Keterangan
	3	0,858	0,05	Valid
	4	0,805	0,05	Valid
	5	0,853	0,05	Valid
	6	0,843	0,05	Valid
	7	0,785	0,05	Valid
	8	0,840	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel independen dan variabel dependen, Tiap butir item pertanyaan dalam kuesioner tersebut terbukti memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,05 sehingga butir-butir item kuesioner tersebut telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,938	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel  $>$  0,60

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		162
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83286341
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.124
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Motivasi	.227	4.409	Tidak terjadi multikolinearitas
	Kompensasi	.227	4.409	Tidak terjadi multikolinearitas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini karena tiap-tiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Kesamaan nilai Tolerance dan VIF pada variabel motivasi dan kompensasi terjadi karena keduanya memiliki hubungan korelasi yang hampir identik terhadap variabel lainnya dalam model. Menurut Ghazali (2018), kesamaan tersebut tidak menandakan masalah multikolinearitas selama nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, seperti yang terlihat dalam tabel di atas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.763	.000
	Motivasi	-1.694	.092
	Kompensasi	.038	.970
a. Dependent Variable: ABS_RES			

Sumber: Data diolah, 2025

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel >0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### Uji Linearitas

Berikut hasil uji linearitas penelitian ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table			
No.	Variabel		Sig.
1.	Kinerja Karyawan Motivasi	Deviation from Linearity	.817

2.	Kinerja Karyawan Kompensasi	Deviation from Linearity	.362
----	--------------------------------	--------------------------	------

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel ANOVA 4.7, hasil variable motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. *Deviation from Linierity* lebih dari 0,05, maka variable keseluruhan dinyatakan linier.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tanggapan masing-masing responden, dengan tujuan menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut dikelompokkan ke dalam 5 kategori kelas interval, dan Mean digunakan untuk melihat kecenderungan umum dari data, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = mean atau rata-rata

$\sum X$  = Jumlah seluruh nilai data

$n$  = Jumlah data

#### Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Jumlah kriteria pernyataan

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 7. Kriteria Jawaban Variabel**

Interval	Keterangan
1,00-1,79	Sangat rendah
1,80-2,59	Rendah
2,60-3,39	Cukup tinggi
3,40-4,19	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019)

### Motivasi

**Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya sehari-hari.	60	68	27	4	3	4,10	Tinggi

2	Perusahaan memberikan bonus atau tunjangan yang sesuai dengan beban kerja saya.	52	76	29	3	2	4,07	Tinggi	
3	Saya mendapatkan fasilitas kerja seperti uang makan dan transportasi yang memadai.	47	86	19	6	4	4,02	Tinggi	
4	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kerja ini.	54	91	11	6	0	4,19	Tinggi	
5	Saya mendapatkan perlindungan seperti jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan kesehatan.	61	72	26	3	0	4,18	Tinggi	
6	Perusahaan memberikan perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.	46	69	33	9	5	3,88	Tinggi	
7	Saya merasa diterima dalam kelompok kerja saya.	49	83	26	3	1	4,09	Tinggi	
8	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan.	54	82	22	2	2	4,14	Tinggi	
9	Saya merasa pimpinan menghargai hasil kerja saya.	51	83	22	4	2	4,09	Tinggi	
10	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi atau pencapaian kerja saya.	55	79	23	3	2	4,12	Tinggi	
11	Pekerjaan saya mendorong potensi saya untuk berkembang.	53	83	21	4	1	4,13	Tinggi	
12	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri oleh perusahaan.	62	73	23	3	1	4,19	Tinggi	
Total		644	945	282	50	23	49,2		
Rata-rata								4,1	
Kategori								Tinggi	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi jawaban responden setiap indikator variabel motivasi memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,19 dan terendah 3,88 serta memiliki total rata-rata 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel motivasi termasuk dalam kategori tinggi.

## Kompensasi

**Tabel 9. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya menerima gaji pokok secara rutin setiap bulan.	55	77	23	3	4	4,09	Tinggi
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	58	74	26	3	1	4,14	Tinggi
3	Saya mendapatkan bonus jika mencapai target kerja.	55	78	26	2	1	4,14	Tinggi
4	Pemberian insentif berdasarkan kinerja sesuai pekerjaan saya.	58	83	17	4	0	4,20	Sangat tinggi
5	Perusahaan memberikan tunjangan khusus seperti tunjangan keluarga atau jabatan.	57	86	16	3	0	4,22	Sangat tinggi
6	Tunjangan yang saya terima menambah kesejahteraan saya.	61	87	13	1	0	4,28	Sangat tinggi
7	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas saya.	57	86	15	2	2	4,20	Sangat tinggi
8	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai.	59	87	13	1	2	4,23	Sangat tinggi
Total		460	658	149	19	10	33.52	
Rata-rata							4,19	
Kategori							Tinggi	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi jawaban responden setiap indikator variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,28 dan terendah 4,09 serta memiliki total rata-rata 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kompensasi termasuk dalam kategori tinggi.

## Kinerja Karyawan

**Tabel 10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean	kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik	63	74	22	3	0	4,22	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan secara sempurna dan tanpa kesalahan.	64	77	19	2	0	4,25	Sangat tinggi

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan.	56	79	22	2	3	4.13	Tinggi	
4	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu yang bersamaan sesuai topoksi.	65	72	23	1	1	4.23	Sangat tinggi	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.	63	75	22	0	2	4.22	Sangat tinggi	
6	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan efektif.	54	78	28	2	0	4.14	Tinggi	
7	Saya bekerja dengan efektif dalam menggunakan tenaga sesuai pekerjaan.	50	91	19	2	0	4.17	Tinggi	
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalkan pemborosan biaya dan tenaga.	51	78	30	0	3	4.07	Tinggi	
Total		466	624	185	12	9	33.43		
Rata-rata								4,20	
Kategori								Sangat tinggi	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi jawaban responden setiap indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi 4,25 dan terendah 4.13 serta memiliki total rata-rata 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.342	1.045		1.284	.201
	Motivasi	.254	.040	.394	6.322	.000
	Kompensasi	.584	.065	.562	9.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,342 + 0,254X_1 + 0,584X_2 + 1,045$$

Diketahui

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standard error

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika seluruh variabel independen, yaitu motivasi (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>), berada pada angka nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 1,342. Nilai konstanta ini mencerminkan bahwa tanpa adanya kontribusi dari motivasi maupun kompensasi, kinerja karyawan tetap berada pada level dasar 1,342. Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sementara itu, nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,584 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompensasi akan memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,584 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu motivasi dan kompensasi, memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam model ini.

### Uji Z

Menurut Sugiyono (2017), Uji Z digunakan untuk menganalisis apakah rata-rata suatu populasi sama dengan, lebih kecil, lebih besar dari nilai rata-rata yang ditentukan dalam hipotesis. Dalam proses analisis ini, nilai Z hitung dibandingkan dengan Z tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan sebesar n-1. Apabila nilai Z hitung < dari Z tabel, maka hipotesis diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini berada dalam keadaan kurang baik. Sebaliknya, jika Z hitung > Z tabel, maka hipotesis ditolak, yang menandakan bahwa kondisi variabel-variabel tersebut tergolong baik. Adapun hasil dari analisis menggunakan uji Z disajikan sebagai berikut.

#### Motivasi

- a) Membuat Hipotesis

H<sub>0</sub>:  $\mu < 2$ , Motivasi (X<sub>1</sub>) dalam kondisi tidak baik

H<sub>a</sub>:  $\mu > 2$ , Motivasi (X<sub>1</sub>) dalam kondisi baik.

- b) Tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5%

- c) Menentukan nilai Z hitung

Diketahui:

Mean = 4 (4,10)

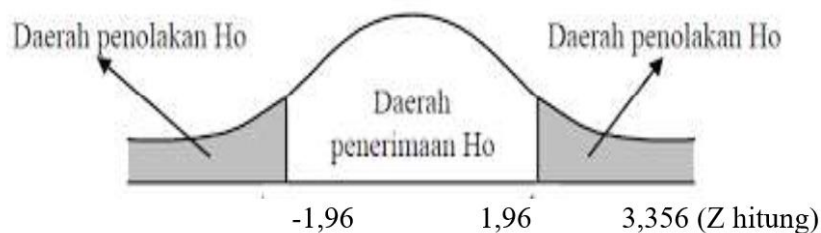
Nilai yang ditetapkan dalam hipotesis = 2

Simpangan Baku = 7,593

Maka nilai Z adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{4-2}{\frac{7,593}{\sqrt{162}}} = 3,356$$

d) Menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis



**Gambar 4. 1 Kurva Uji Z Motivasi**

Sumber: Data diolah, 2025

Z hitung (3,356) > Z tabel 1,96 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima,

e) Pengambilan keputusan

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Z hitung sebesar 3,356 tingkat *alpha* yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan 0,05 dan Z hitung 3,356, diperoleh nilai Z tabel 1,96. Karena Z hitung 3,356 > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, jadi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dalam kondisi baik.

### **Kompensasi**

a) Membuat Hipotesis

H<sub>0</sub>:  $\mu < 2$ , Kompensasi (X<sub>1</sub>) dalam kondisi tidak baik

H<sub>a</sub>:  $\mu > 2$ , Kompensasi (X<sub>1</sub>) dalam kondisi baik.

b) Tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5%

c) Menentukan nilai Z hitung

Diketahui:

Mean = 4 (4,19)

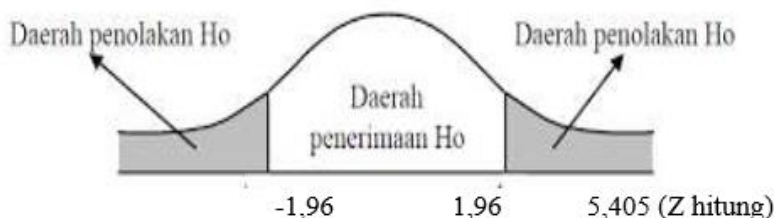
Nilai yang ditetapkan dalam hipotesis = 2

Simpangan Baku = 4,715

Maka nilai Z adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{4-2}{\frac{4,715}{\sqrt{162}}} = 5,405$$

d) Menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis



**Gambar 4. 2 Kurva Uji Z Kompensasi**

Sumber: Data diolah, 2025

Z hitung (5,405) > Z tabel 1,96 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima,

e) Pengambilan keputusan

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Z hitung sebesar 5,405 tingkat *alpha* yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan

0,05 dan Z hitung 5,405, diperoleh nilai Z tabel 1,96. Karena Z hitung  $5,405 > 1,96$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dalam kondisi baik.

**Kinerja Karyawan**

- a) Membuat Hipotesis  
 $H_0: \mu < 2$ , Kinerja Karyawan ( $X_1$ ) dalam kondisi tidak baik  
 $H_a: \mu > 2$ , Kinerja Karyawan ( $X_1$ ) dalam kondisi baik.
- b) Tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  atau 5%
- c) Menentukan nilai Z hitung

Diketahui:

Mean = 4 (4,20)

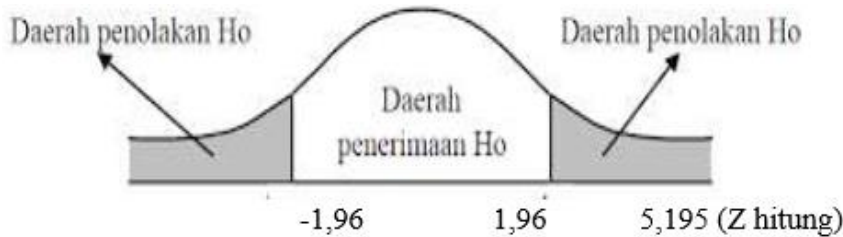
Nilai yang ditetapkan dalam hipotesis = 2

Simpangan Baku = 4,901

Maka nilai Z adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{4-2}{\frac{4,901}{\sqrt{162}}} = 5,195$$

- d) Menentukan daerah penolakan dan penerimaan hipotesis



**Gambar 4. 3 Kurva Uji Z Kinerja Karyawan**

Sumber: Data diolah, 2025

Z hitung ( $5,195 > Z$  tabel  $1,96$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,

- e) Pengambilan keputusan

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Z hitung sebesar 5,195 tingkat *alpha* yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Dengan menggunakan tabel distribusi Z dengan tingkat signifikan 0,05 dan Z hitung 5,195, diperoleh nilai Z tabel 1,96. Karena Z hitung  $5,195 > 1,96$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel kinerja karyawan ( $X_1$ ) dalam kondisi baik.

**Uji t (Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri, dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel. Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 12 Hasil Uji t**

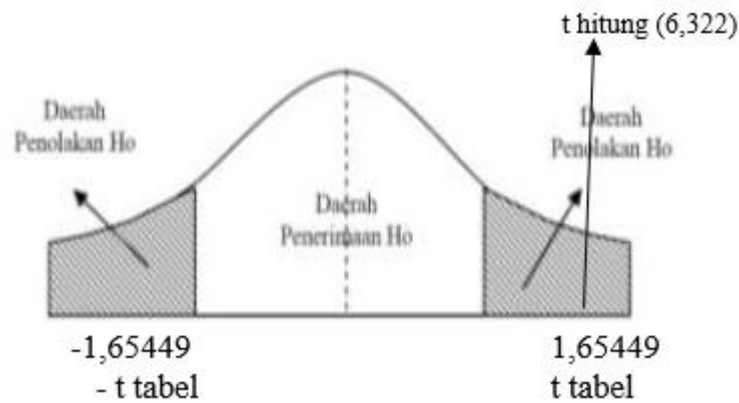
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.342	1.045		1.284	.201
	Motivasi	.254	.040	.394	6.322	.000

Kompensasi	.584	.065	.562	9.026	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2025

### Motivasi

- Membuat formulasi hipotesis  
 $H_0: \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).  
 $H_a: \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan 160 dan diperoleh t tabel sebesar 1,65449
- Menentukan nilai t hitung  
pada tabel di atas diperoleh t hitung motivasi (X1) sebesar 6,322
- Penentuan daerah penolakan atau penerimaan



**Gambar 4. 4 Kurva Uji t Motivasi**

Sumber: Data Primer diolah,2025

$T_{hitung} (6,322) > T_{tabel} 1,65449$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

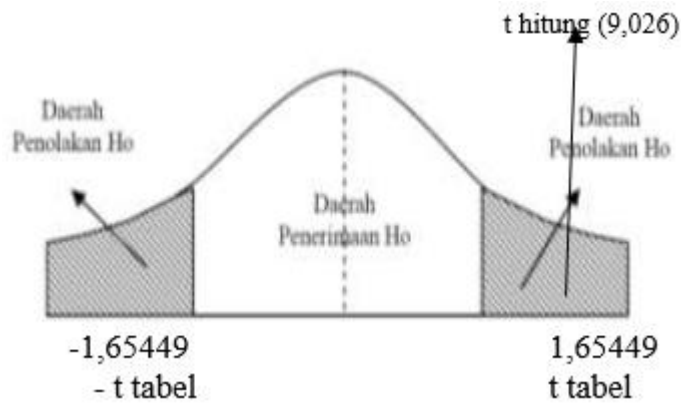
- Pengambilan kesimpulan  
Variabel kompensasi diperoleh hasil signifikan sebesar 0.000 lebih dari 0,05 (berpengaruh) dan nilai t hitung adalah 6,322 lebih besar dari t tabel sebesar 1,65449 yang berarti signifikan, sehingga variabel motivasi secara individu (parsial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kompensasi

- Membuat formulasi hipotesis  
 $H_0: \beta = 0$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).  
 $H_a: \beta \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- Nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan 160 dan diperoleh t tabel sebesar 1,65449
- Menentukan nilai t hitung

pada tabel di atas diperoleh t hitung kompensasi (X2) sebesar 9,026

d) Penentuan daerah penolakan atau penerimaan



**Gambar 4. 5 Kurva Uji t Kompensasi**

Sumber: Data Primer diolah,2025

T hitung (9,026) > T tabel 1,65449 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

e) Pengambilan kesimpulan

Variabel kompensasi diperoleh hasil signifikan sebesar 0.000 lebih dari 0,05 (berpengaruh) dan nilai t hitung adalah 9,026 lebih besar dari t tabel sebesar 1,65449 yang berarti signifikan, sehingga variabel kompensasi secara individu (persial) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (bersama-sama)**

Uji signifikan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3326.595	2	1663.298	488.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	540.862	159	3.402		
	Total	3867.457	161			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi						

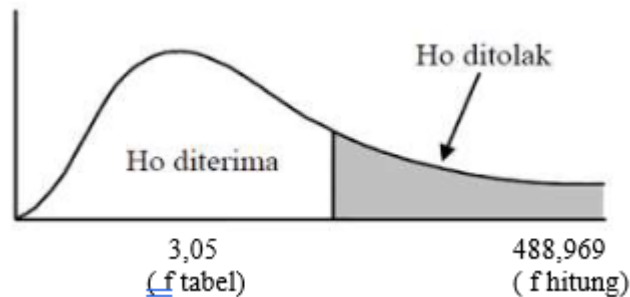
Sumber: Data diolah, 2025

1) Formulasi Hipotesis

H0:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ , tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Ha:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ , terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

- 2) Dengan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  *degree of freedom*  $df_1 = 3-1 = 2$  sedangkan  $df_2 = 162-3 = 159$  dan diperoleh *f* tabel sebesar 3,05
- 3) Berdasarkan *f* hitung diperoleh sebesar 488,969
- 4) Daerah penolakan



**Gambar 4. 6 Kurva Uji f**

Sumber: Data Primer diolah,2025

- 5) Pengambilan kesimpulan

Hasil olah data diperoleh nilai *F* hitung  $488,969 > F$  tabel 3,05 dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada perusahaan.

#### Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

**Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.858	1.844
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2025

Dari analisis tabel diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* yaitu 0,858 nilai tersebut menunjukkan kekuatan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 85,8% dan dikatakan model kuat, lalu sisanya dipengaruhi variabel lain.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,544 untuk kompensasi dan 0,163 untuk motivasi. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung  $7,272 > t$  tabel 1,65449 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta motivasi juga berpengaruh signifikan dengan *t* hitung  $3,290 > t$  tabel dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Temuan ini mendukung penelitian oleh Tri Apriyadi, Seran, & Sastrawan (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SAMSAT Kota Sukabumi. Demikian pula, hasil ini sejalan dengan Putra, Salfadri, & Dina

Adawiyah (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang, dengan kontribusi pengaruh mencapai 72,2%.

Lebih lanjut, hasil uji *Z* pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai *Z* hitung lebih besar dari *Z* tabel (1,96), sehingga ketiganya berada dalam kondisi yang baik. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Goni, Manoppo, & Rogahang (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Penelitian ini juga didukung oleh Febriyanto, Chamariyah, & Subijanto (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dimediasi oleh komitmen organisasi, yang memperkuat kontribusi motivasi dalam meningkatkan performa karyawan.

Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian Nelwan & Uhing (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Massindo Sinar Pratama Manado, dan juga berbeda dengan hasil penelitian Adha & Kasmari (2024) serta Komara & Al Giffari (2024) yang menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketidaksiuaian ini dapat terjadi karena perbedaan karakteristik perusahaan, lingkungan kerja, atau bentuk kompensasi yang diberikan.

Secara simultan, uji *F* menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F$  hitung 124,845 >  $F$  tabel 3,05; sig 0,000 < 0,05). Hasil ini selaras dengan penelitian Zulfanni & Nugraha (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang. Demikian pula, hasil koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,858 menunjukkan bahwa 85,8% variasi perubahan kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Persentase ini didukung hasil penelitian Hartawan, Arjaya, & Citrawati (2024)

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10, yang tergolong dalam kategori tinggi. Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,19, juga berada pada kategori tinggi, sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap motivasi, kompensasi, dan kinerja berada pada tingkat yang positif.
2. Berdasarkan hasil uji *Z*, diperoleh bahwa motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan berada dalam kondisi baik, ditunjukkan dengan nilai *Z* hitung masing-masing lebih besar dari *Z* tabel (1,96), yaitu *Z* motivasi sebesar 2,76, *Z* kompensasi sebesar 4,02, dan *Z* kinerja karyawan sebesar 3,46.
3. Berdasarkan hasil uji *t*, variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), hal ini ditunjukkan dengan nilai *t* hitung 3,290 > *t* tabel 1,65449 dan nilai sig 0,001 < alpha 0,05.
4. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ), yang ditunjukkan oleh nilai *t* hitung 7,272 > *t* tabel 1,65449 dan nilai sig 0,000 < alpha 0,05.

5. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar  $124,845 > F$  tabel  $3,05$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square), diketahui bahwa  $85,8\%$  variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar  $24,2\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Ardyansyah, S., & Widodo, S. (2024). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 5(1), 057-070.
- Adha, F. A., & Kasmari, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 846-855. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1895>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Antika, N.D., Nataraningtyas, M.F., Lonikat, E.V.T., Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 99-108.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham, I. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146-159.
- Aswaruddin., Mulyani, S., Bancin, N.Z., Yontino, M., Lubis, L.F.P., Darain, S.A.A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 57-64.
- Azizah, P.N.A., Kustiwa, A. (2024). Penerapan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Barokah Bandung. *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, 198-205
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- Esisuarni., Alqadri, H., Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 478-488.
- Faida, N. (2019). Pengaruh Masa Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada PT Madubaru Madukismo Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Fatimah. (2022). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 101-115. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Cat Lancar Mangkubumi Yogyakarta
- Febriyanto, E., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen

- Oganisasi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 206-218.
- Firman Ilmi Hartawan, Ketut Arjaya, & Luh Putu Citrawati. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastura Berdikari Jakarta. *Panorama: Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(2), 61–70.
- Francisco, K. L. O. (2019). *Analysis of the Relationship between Employee Motivation and Training using Equity and Expectancy Theories* (Doctoral dissertation, 서울대학교 대학원).
- Gede, I., Sentana, A., Yasa, W., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma, 4(1), 286-296.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif & mixed methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Husna & Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 19-28.
- Hidayat, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(2), 120–135
- Ichsan, R.N., Nasution, L., Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ikhlasari, A. A., & Salim, A. (2024, May). Analisis Sektor Unggulan Provinsi Yogyakarta Menggunakan Teknik Location Quotient (LQ), Shift-Share (SS), dan Klassen. In *Seminar Nasional Lppm Ummat* (Vol. 3, pp. 178-191).
- Komara, E., & Al Giffari, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 8(1), 22–30.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Marizka, G., & Faidati, N. (2020). Analisis Dampak Lingkungan Aktivitas Produksi Industri Gula Bagi Kesehatan Masyarakat Di Desa Tirtonirmolo Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta: Studi Kasus PT Madubaru PG-PS Madukismo. *Journal of Social Politics and Governance (JSPG)*, 2(2), 166-176.
- Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 395-404.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.

- Prieto, L. C., Phipps, S., & Vincent, V. (2023). Alternative compensation, teacher performance, and policy implications: An equity theory approach. *Compensation & Benefits Review*, 55(1), 19-30.
- Putra, O. R. ., Salfadri, & Dina Adawiyah. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE AXANA HOTEL PADANG. *Matua Jurnal*, 5(2), 76–89. Retrieved from <https://www.ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/893>
- Reddy, V. S. (2020). Impact of compensation on employee performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(9), 17-22.
- Rivaldo, Y. (2022). Monograf peningkatan kinerja karyawan.
- Rosyidah, S. I. (2022). Analisis potensi sektor ekonomi pada kabupaten dan kota provinsi daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Ekonomi*, 27(3), 296-316.
- Samosir, S., Nurjanah, R., & Bahri, Z. (2023). Analisis determinan sektor industri pengolahan di Indonesia. *e-Journal Perdagangan Industri dan Moneter*, 11(3), 51-62.
- Sari, A., Putri, A. R. C., Putri, N., Raghil, M., Panjaitan, R. D., & Riofita, H. (2024). Motivasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Official Distributor di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(02), 39-46.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah., Rachmat, R.A., Gusnafitri., Awa., Baqi, M.P.A., Meliana., Sugina., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Septiawan, B., Masrunik, E., Rizal, M. (2020). *MOTIVASI KERJA DAN GENERASI Z (Teori dan Penerapan)*. Bukit Tinggi: Zaida Digital Publishing.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Sirait, A.S., Mahyarni. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 70-80.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Syafitri, D., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Syuchriah, N., & Suwandi. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan remunerasi sebagai variabel moderasi pada PT Yani Putra Ekspres*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–55
- Tarighi, S., & Sharbatoghlie, A. (2015). Compensation Systems: Designing a Model for Pay Program Based on Equity Theory. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(1), 98-109.

- Tri Apriyadi, D., Seran, G. G. ., & Sastrawan, B. . (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519.  
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10715>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wiyata, R. P. N. (2017). Keraton Yogyakarta dalam perspektif kosmologi Jawa. *Jurnal Budaya Nusantara*, 12(1), 45–58.
- Yuliasari, K., Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772-780.